

# Sürdürülebilirlikte İnsan: Kazanan Organizasyonların İzinde

Aralık 2022

# Panelistler



**Ülker Day**  
**PwC**  
*Şirket Ortağı*



**Melis Abacıoğlu**  
**Wellbees**  
*Kurucu & CEO*



**Şennur Kuru**  
**Kibar Holding**  
*İnsan Kaynaklarından Sorumlu  
Başkan Yardımcısı*



**Murat Eröz**  
**Enerjisa Üretim**  
*Varlık Yönetimi ve  
Sürdürülebilirlik Lideri*

# Kutucuk Tiklemenin Ötesinde: İnsan Odaklı Sürdürülebilirlik Denklemi

Eylül-Ekim 2022



**308**  
Katılımcı



**18**  
Farklı sektör



**12**  
Farklı departman

Araştırmamızda iş gücü sürdürülebilirliği için önem arz eden 5 başlık ve bunların birbiriyle ilişkisine odaklandık.



**Sosyal Sürdürülebilirlik Stratejisi**



**Esenlik**



**Bağlılık**



**Psikolojik Güven**



**Yetenek Açığı**

Araştırmanın  
özetine ulaşmak  
için QR kodu  
okutabilirsiniz:



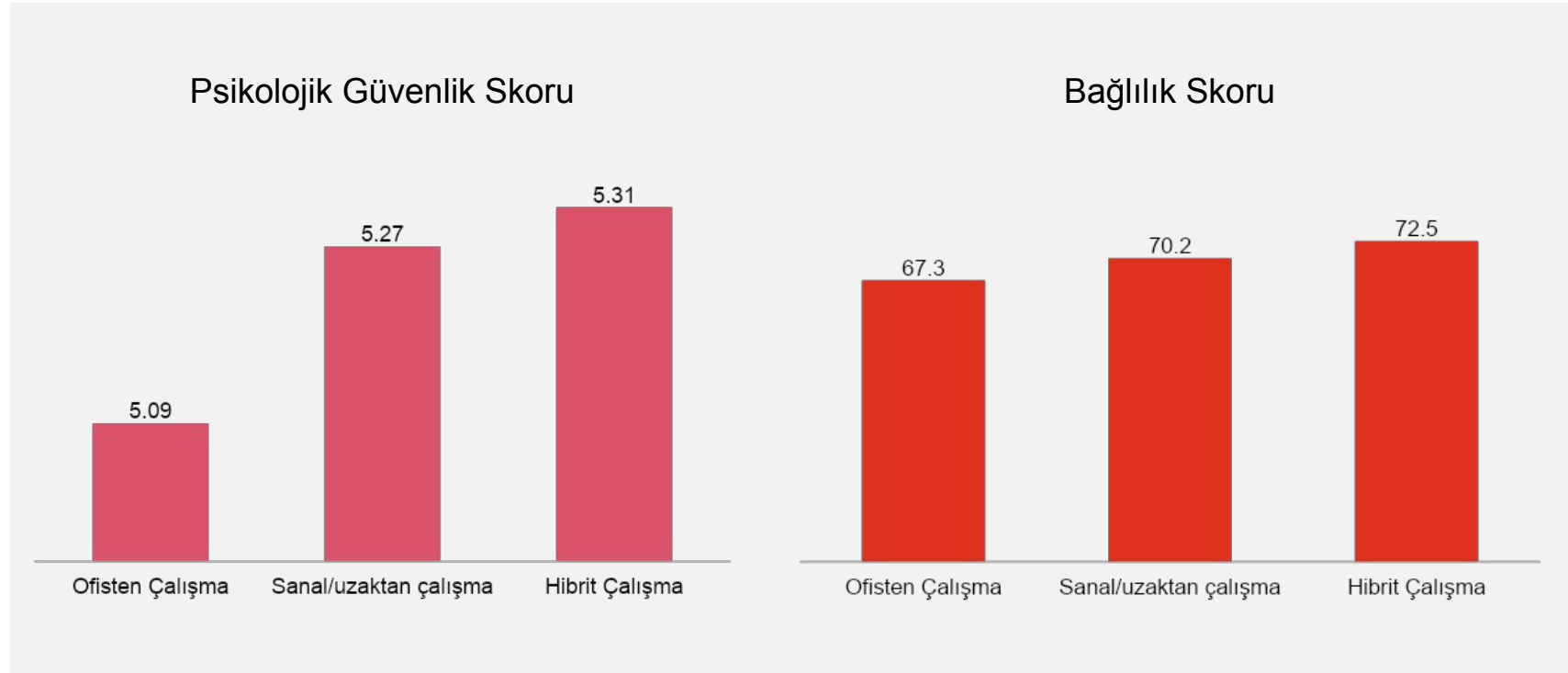
# Sosyal sürdürülebilirlik stratejisinin odağı: Çeşitlilik ve Kapsayıcılık

1	Çeşitlilik ve Kapsayıcılık (Cinsiyet, Jenerasyon, Irk vb.)	24.9%
2	Yetenek ve Beceri Kazanımı/Geliştirme (Destekleyici eğitimler ve programlar)	22.8%
3	Çalışan Esenliği uygulamaları	20.6%
4	Toplumsal Adalet (Sosyal sorumluluk projeleri vb.)	19.3%
5	Etik tedarik zinciri	12.5%

Katılımcıların şirketlerinin gündeminde en çok yer alan strateji çeşitlilik ve kapsayıcılık olurken, en az yer alan strateji ise etik tedarik zinciri oldu. Şirket kırılımında bakıldığında ise, KOBİ şirketlerinde gündemin farklılaştığı, yetenek ve beceri kazanımı/geliştirmeye yönelik uygulamalara önem verildiği görüldü.

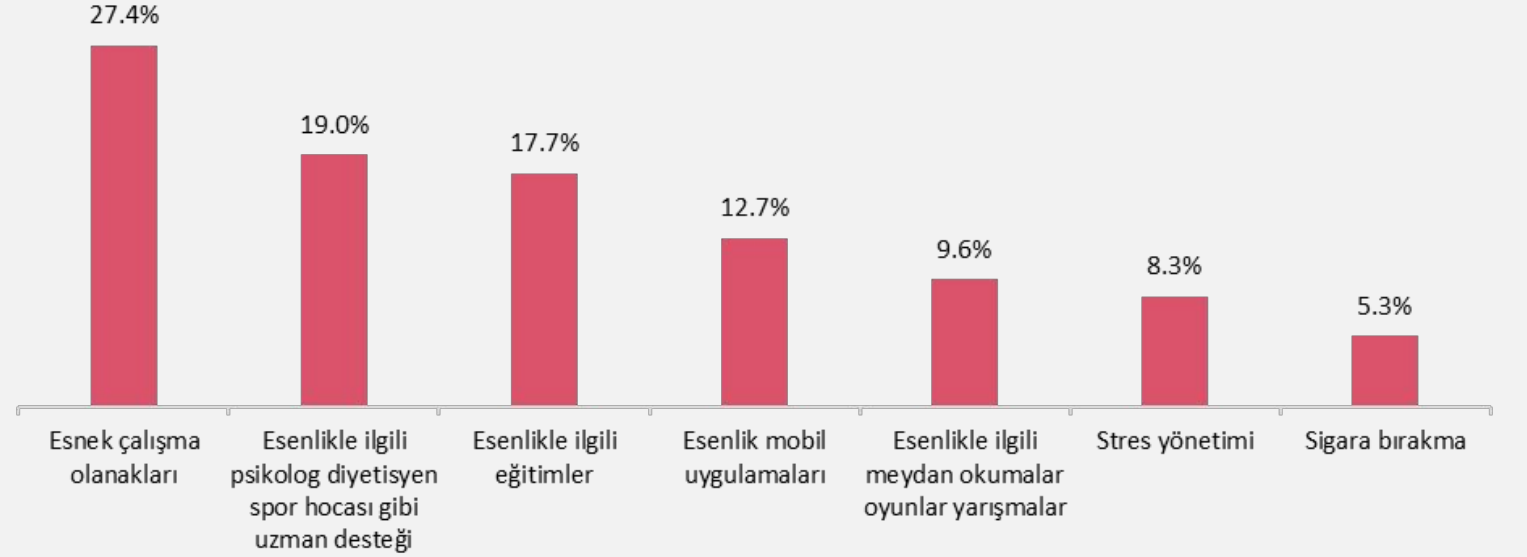
# Hibrit çalışma modeli sürdürülebilir bir iş gücü için kritik olabilir.

Ofisten çalışma modelindeki katılımcıların psikolojik güvenlik ve bağlılık skoru en düşükken, hibrit çalışma modelindeki katılımcıların psikolojik güven skoru en yüksektir.



# Esenlik uygulamaları yeterince çeşitli değil.

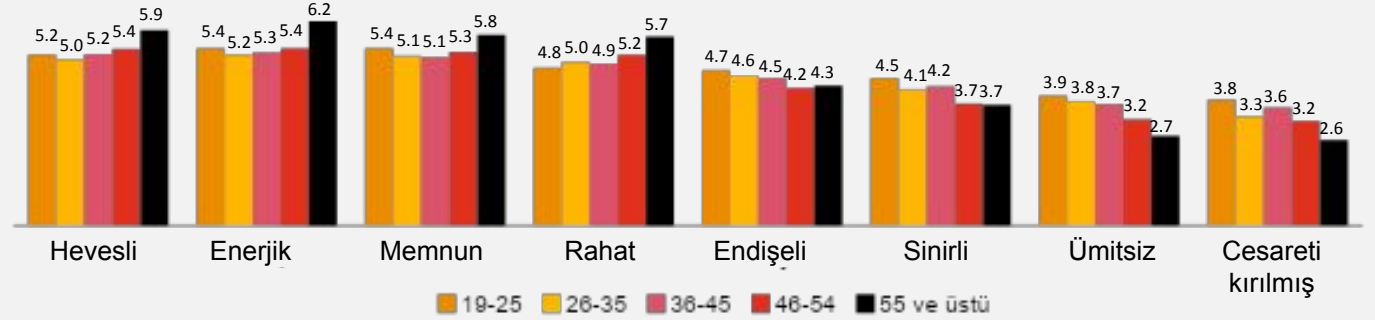
En sık görülen esenlik uygulaması %27,4 ile esnek çalışma olanakları iken, stres yönetimi ve sigara bırakma uygulamaları en az görülen uygulamalar olarak öne çıkmıştır.



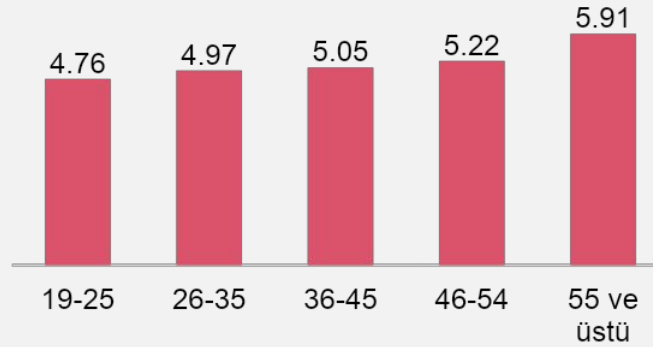
# Gençlerin canlılık ve psikolojik güvenlik skorları daha düşük.

Sonuçlar yaş grubu kırılımında incelendiğinde ise yaş arttıkça olumsuz duygu durumlarını hissetme sıklığının ve ruh sağlığının iyi olmadığı ortalama gün sayısının azaldığı, canlılık ve psikolojik güvenlik skorunun ise arttığı görülüyor.

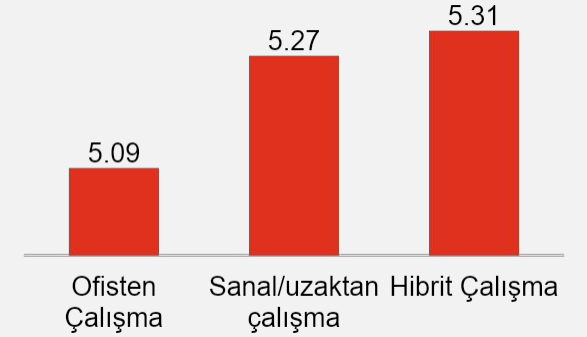
Aşağıda listelenen duygu durumlarını ne sıklıkla hissediyorsunuz?



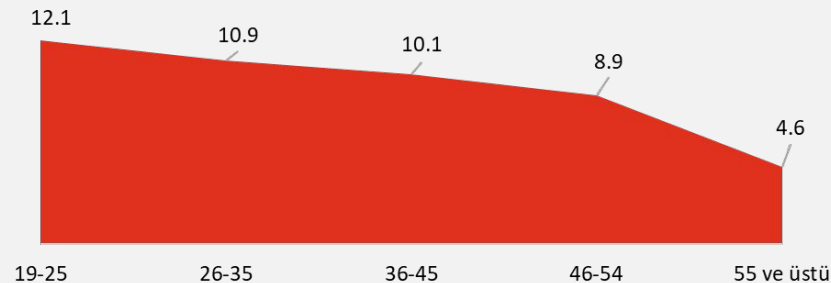
Canlılık Skoru



Psikolojik Güvenlik Skoru



Son 30 günü düşündüğünüzde, duygu durumunuz / ruh sağlığınız kaç gün boyunca iyi değildi?

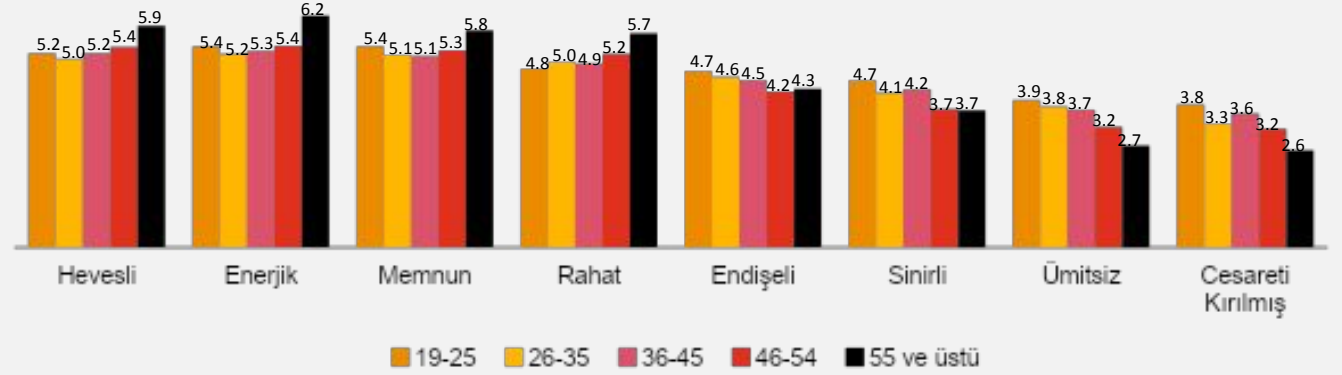


Toplum Gönüllüleri Vakfı (TOG) ile KONDA Araştırma ve Danışmanlık A. Ş.'nin yaptığı araştırmada da gençlere ihtiyaçları sorulduğunda ilk sırada %59,3 ile burs desteği gelirken **ikinci sırada %54,2 ile psikolojik destek** geliyor.

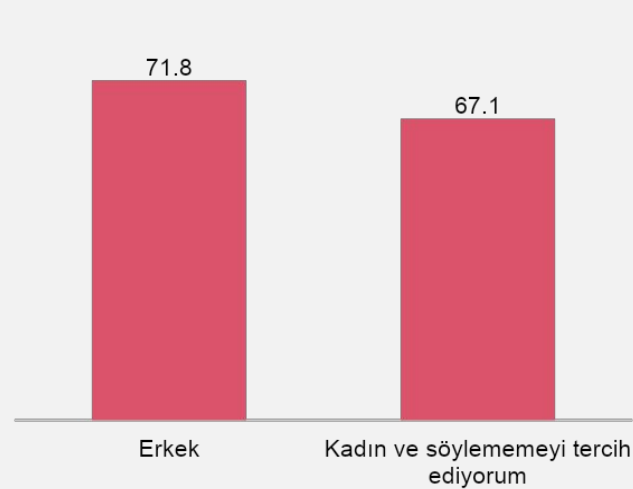
# Kadınların esenlik ve bağıllık skorları daha düşük.

Kadın ve söylememeyi tercih ederim gruplarındaki katılımcıların olumsuz duygu durumlarını erkek katılımcılara kıyasla daha sık yaşadığı gözlemlendi. Aynı zamanda, erkek katılımcıların ruh sağlığının iyi olmadığı ortalama gün sayısının kadın ve söylememeyi tercih ederim kategorisindeki katılımcılara göre daha az olduğu görüldü.

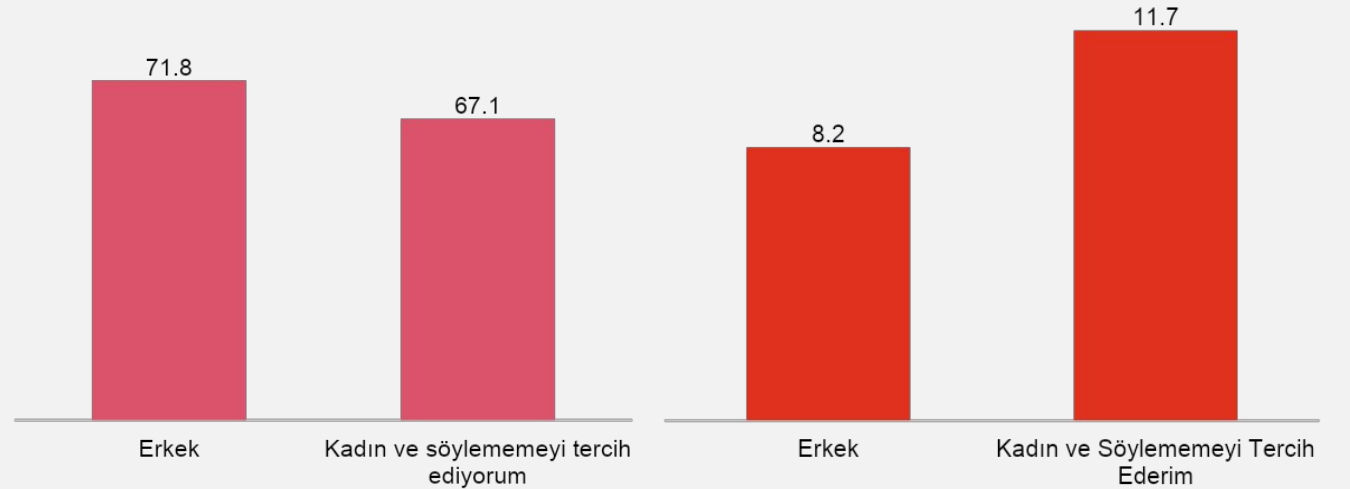
Aşağıda listelenen duygu durumlarını ne sıklıkla hissediyorsunuz?



Bağıllık Skoru



Son 30 günü düşündüğünüzde, duygu durumunuz / ruh sağlığınız kaç gün boyunca iyi değildi?



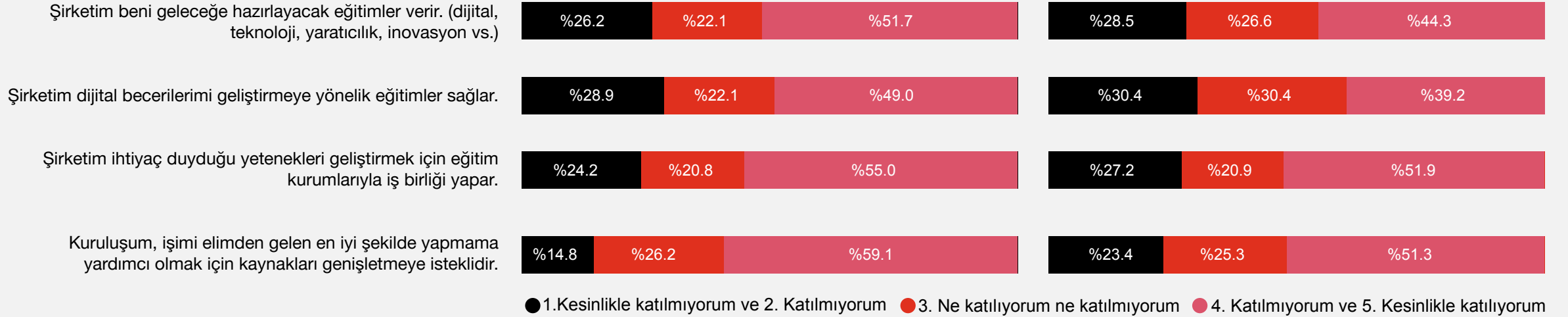


# Geleceğin çalışma hayatı ve rollerine hazırlık hızı ve sağlanan imkanlarda cinsiyetler arasında farklılıklar var.

Katılımcıların neredeyse yarısı kendilerini geleceğe hazırlayacak, becerilerini geliştirecek ve işlerini daha iyi yapabilmelerini sağlayacak eğitimler aldığını söylüyor. Ancak, cinsiyet kırılımına bakıldığında erkeklerin kadın ve söylememeyi tercih ederim grubundaki katılımcılara kıyasla daha fazla eğitim aldığı görülüyor.

## ERKEK

## KADIN & SÖYLEMEMEYİ TERCİH EDERİM



# Gençler yeni beceriler kazanmaya önem veriyor.

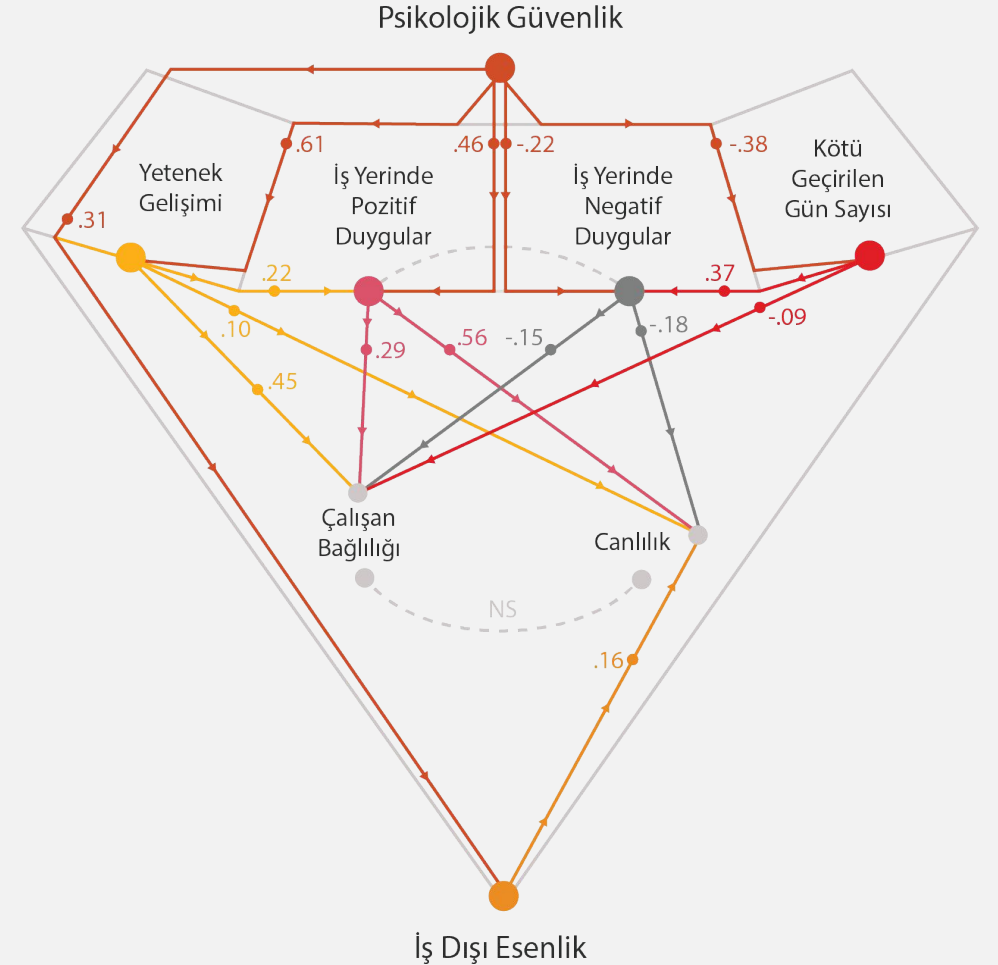
19-35 yaş aralığındaki katılımcılar 36-55 ve üstü yaş aralığındaki katılımcılara göre daha az gelişim fırsatı sağlandığını söylüyor. Bu farkların nedeni, 19-35 yaş aralığındaki çalışanların gelişime daha fazla önem vermesi olabilir. PwC'nin global olarak gerçekleştirdiği **Umutlar ve Endişeler Araştırması'na göre Z jenerasyonundaki katılımcıların %44'ü yeterince teknolojik ve dijital beceri öğrenme konusunda endişeliyken bebek patlaması (baby boomer) jenerasyonundaki katılımcılar için bu oran %29'dur.**



# Çalışanlarımız hem narin hem dayanıklı elmaslar

Başlıkları bir etkileşim modeline oturttuğumuzda, elmas şekline benzettiğimiz bu modelde, çalışan bağlılığının ve canlılığın, birbirinden ayrı ancak aynı parametrelerden beslenen iki başlık olduğunu görüyoruz.

Yani bağlılığı düşük ama canlılığı yüksek çalışanlarımız olabilir veya tam tersi. Bağlılığı düşük, canlılığı yüksek çalışanlar **sessiz istifa**; bağlılığı yüksek, canlılığı düşük çalışanlar ise **burn out** için bir açıklama olabilir. Yani bu iki başlık arasındaki denge sağlanmadığı durumda yetenek kaybı, yüksek turnover, üretkenlik kaybı ve sonuç olarak sürdürülebilir olmayan bir iş gücüne sebep olabilir.



# Kutucuk Tiklemenın Ötesinde Aksiyonlar!

Psikolojik güvenliğin sadece iş yeriyle kısıtlı olmadığı, çalışana **iş dışı esenlik** aktiviteleri için de alan açmakla alakalı olduğu göz önünde bulundurulmalı.



Esnek çalışma imkanları sunulmalı, uzaktan çalışma imkanı yaratılırken **yüz yüze çalışmanın verimliliği ve sosyalleşmenin katma değeri** unutulmamalı.



Çalışanın iş-yaşam birlikteliği iyileştirilerek yenilenmeyi (recharge) sağlayan iş dışı faaliyetlere vakit ayrılması desteklenmeli.

**Gençler gelişmek istiyor.** Geleceğe hazırlayacak eğitim ve gelişim programları sunulmalı..



Esenlik uygulamaları **çeşitlendirilmeli**. Sosyal ve spiritüel esenlik desteklenmeli.



Kadın ve genç çalışanlar esenlik ve psikolojik güven boyutlarında daha fazla desteklenmeli.



# Teşekkürler

Araştırmanın  
özetine ulaşmak  
için QR kodu  
okutabilirsiniz:

